



PROFESSIONI

Disabili & Carriere Perché ci sono pochi portatori di handicap che fanno i manager

Se il ceo non cammina

C'è una legge che prevede una quota di assunzioni per le categorie protette. Ma per executive e quadri sembra non valere: chi fa carriera deve sudare il doppio

L'Italia non è un Paese per disabili. Sono pochi all'università e quasi per nulla nei board aziendali. In una cultura super performante, basata sulla velocità, non c'è spazio per chi ha delle limitazioni fisiche che, spesso, rallentano la marcia. A parità di competenze, intelligenza e supporti tecnologici per avere le stesse condizioni di partenza, infatti, un disabile deve fare sforzi in più per raggiungere i risultati, oltre a quelli che ha già compiuto per adattare la sua vita a quella degli altri. E questo vale anche per chi, in azienda, occupa o ambisce a posizioni di primo livello.

BISOGNA LOTTARE

Certo, chi vuole lavorare e far carriera sa stringere i denti più degli altri e magari ce la fa, ma deve crederci davvero e, talvolta, soprattutto con disabilità che sopraggiungono improvvisamente a causa di incidenti o malattie, valori e obiettivi

cambiano. Questa consapevolezza emerge da loro, i pochi manager scovati come mosche bianche. Uno di loro, per esempio, era sulla rampa di lancio, ma la vita l'ha fermato. «Avevo cambiato azienda da poco, per giocare appieno la partita con la prospettiva di assumere la guida delle risorse umane. Tuttavia, un brutto incidente mi ha cambiato i piani. Ci ho messo due anni a riprendermi e senza più l'uso delle gambe. Dopo sei mesi dall'incidente ero di nuovo in azienda, l'Indesit, con il supporto e il rispetto di tutti e un'auto speciale per le mie nuove esigenze. Purtroppo, però, non ero più in grado di affrontare il passaggio di consegne», racconta **Giuliano Calza**, oggi direttore dell'Academy interna di Indesit e direttore della business school Ista di Ancona. Chissà se, con tempi diversi, dopo la riabilitazione sarebbe diventato capo del personale. «So però per certo che la vita che facevo prima in

Whirlpool, su e giù dagli aerei in giro per il mondo e con la dirigenza a soli 34 anni, sarebbe stata impensabile in carrozzina e anche il traguardo della dirigenza si sarebbe allontanato», ammette il manager. La mobilità, in effetti, è sempre un punto critico per chi è in carriera, ancor più se si parte con il freno tirato. Il responsabile commerciale per il Centrosud di un'azienda chimica, per esempio, aveva 54 anni quando un incidente l'ha costretto sulla sedia a rotelle. «Al mio rientro era già pronta l'auto attrezzata, ma per me non erano più pensabili quei ritmi di lavoro, con cento giorni all'anno fuori casa. In accordo con l'azienda, abbiamo rimodulato la mia attività», racconta **Luigi Scialpi**, oggi in pensione, consigliere del centro sanitario milanese Avis Niguarda.

INSIDIE NASCOSTE

Non è solo questione di fatica, ma di insidie che limitano la mobilità: sui sampietrini, per esempio, ci si può ribaltare o inciampare; i taxi spesso non sono predisposti per le diverse esigenze

Il caso **Franco Lisi**, capo progetto per Lombardia Informatica

Il cieco che vede nei computer

C'era da aspettarlo, ma senza darlo troppo per scontato. Che il responsabile della nostra Dialogo nel buio fosse un non vedente. Organizzato con successo dall'Istituto dei Ciechi di Milano nel 2011, il percorso ha 10 mila visitatori all'anno e un centinaio di aziende vi hanno organizzato workshop di team building, leadership e gestione del cambiamento in una condizione

di incertezza appunto, il buio, per uscire dalla zona di comfort. «Il buio si può vincere: servono competenze e preparazione, ma anche motivazione, forza di volontà e intelligenza emotiva, che oggi contano al 50% in tutti. In pratica, ognuno può vincere paure e ostacoli, ma ci vuole impegno. Anche il mio ambiente di lavoro è competitivo, perché la nostra è un'azienda di servizi come

altri», afferma **Franco Lisi**, due lauree, responsabile della mostra, dello Sportello lavoro e del Centro informatico dell'Istituto dei Ciechi, che svolge anche attività di ricerca. Gestisce un centinaio di collaboratori tra ispettori, programmatori, docenti, amministrativi e guide e ha contatti continui con funzionari pubblici e capi aziendali. La sua carriera inizia nei primi anni

Novanta, da programmatore a Lombardia Informatica. «Forse la mia fortuna è stato il no del capo del personale ai permessi previsti dalla legge 104/1992 che era appena uscita. Mi disse che, nel mio caso, non ne avevo bisogno e che loro avevano necessità di me a tempo pieno. In parte rimasi male, in parte ne fui lusingato». Lisi è diventato capo progetto e negli ultimi 17 anni ha proseguito la sua carriera all'Istituto, dove è stato distaccato da Lombardia Informatica. **G.F.**

1 Franco Lisi
2 Danielle Norrumborg
3 Paolo Citterio
4 Francesca Contardi



(anche se avvisati), facendo accumulare ritardi sugli appuntamenti e gli stessi treni e aerei, talvolta, diventano una barriera. «Una volta, per andare a una riunione a Firenze, con il treno avrei dovuto fare prenotazioni speciali e arrivare in stazione molte ore prima, con forti limitazioni alla mia autonomia. Così ho preferito raggiungere in auto i colleghi», racconta Scialpi. Insomma, è difficile sostenere che ci sia davvero uguaglianza di opportunità. Che servano più forza di volontà e determinazione, per giocare alla pari quando si convive con una disabilità, lo riconosce anche un manager di successo come **Alessandro Coda**, ingegnere, già dirigente Fiat, da otto anni a Bruxelles in Eucar, che rappresenta tutte le aziende automobilistiche europee, come direttore dei progetti di ricerca precompetitiva.

QUALCHE SFORZO IN PIÙ

«Sono nato focomelico e sono grato alla mia famiglia per avermi educato all'autonomia (guido anche l'automobile). Mi sono sempre sentito alla pari, anche se ammetto di aver dovuto fare, a volte, qualche sforzo in più, ma chi non si deve impegnare per riuscire a scuola e nella vita?». Nel 1987 il neoingegnere del Politecnico di Torino entra al centro ricerche Fiat di Orbassano come ricercatore. Nel 1992 viene mandato due anni a Bruxelles per un progetto sulla telematica e, al ritorno, gli viene affidata la responsabilità di un progetto sulla mobilità per anziani e disabili («programma autonomy»). Quindi diventa responsabile dell'innovazione in Fiat Auto, passando dalla ricerca al prodotto, fino a diventare vicedirettore. Da otto anni è a Bruxelles e fa il pendolare. «Fiat ha sempre dimostrato grande apertura, assegnandomi progetti di ampio respiro anche internazionali, senza porsi problemi che io stesso non mi ponevo, come l'aspetto fisico o eventuali difficoltà pratiche», commenta Coda. Che aggiunge: «Penso abbiano voluto me a capo del programma autonomy perché mi

consideravano la persona più adatta, con capacità di innovazione e gestione, ma anche una sensibilità su certi bisogni». Non tutte le aziende, però, sono come il Lingotto.

MEGLIO LA MULTA

C'è chi rinuncia ad alte competenze, se combinate con l'handicap, e preferisce pagare le sanzioni (sugli 11 mila euro all'anno), piuttosto che assumere dalle categorie protette il 7% della propria forza lavoro, come prevede la legge. Uno su due direttori del personale intervistati da Gidp per Reatech Italia, la rassegna sulla disabilità in programma il 10-12 ottobre a Milano, ammette di preferire l'esonero parziale, piuttosto che assumere. «Le aziende li vivono come un costo, non ne colgono il potenziale, né sfruttano le agevolazioni fiscali e contributive previste dalla legge», precisa **Carmen Pianelli**, responsabile divisione

categorie protette dell'agenzia per il lavoro Articolo 1. Ovvio che, salendo nella piramide, le opportunità si riducono ancora di più: solo il 16% dei disabili ha una occupazione in Italia (350 mila), contro un potenziale di oltre il doppio. Sul sito www.categorieprotette.it si trova un 20% di profili più alti, in particolare quadri per posizioni.





PROFESSIONI

amministrative e it, ma solo uno su cinque viene collocato. «Le aziende non agrono mai posizioni per manager disabili, casomai siamo noi a proporci, se riteniamo di avere i profili giusti. Sono riuscita a collocare un paio di it manager in carrozzina, ma in generale c'è resistenza per ruoli più gestionali e di rappresentanza. Da parte loro poi, gli stessi manager con disabilità non amano rientrare nelle categorie cosiddette protette: un po' per vergogna, un po' in nome della meritocrazia», commenta Pianelli. Peccato che qui la meritocrazia trabutti ancora di più. In banca, per esempio, un direttore paraplegico sarebbe inammissibile per ragioni di sicurezza, spiega Pianelli, in caso di evacuazione rapida dell'edificio. Sono davvero pochi gli incontri ravvicinati dei cacciatori di teste con manager invalidi.

MOSCHE BIANCHE

«Rarissimi quadri e più di frequente alle prese con malattie invalidanti, come il diabete o la sclerosi, piuttosto che con disabilità come la cecità o la paraplegia. E di dirigenti neanche l'ombra», aggiunge **Francesca Contardi**, amministratore delegato Page Personnel. Poi, ci sono i veti. «Tre anni fa, tra i candidati per una posizione da direttore amministrativo ho proposto un professionista preparato e



A sinistra, Raymond Burr nei panni dell'avvocato Ironside. A fianco, Giuliano Calza (a sinistra) e Daniele Regolo (a destra)

adeguato, in carrozzina. All'improvviso, la posizione si è trasformata in internazionale con necessità di viaggiare: scartato il candidato. Questa è stata l'unica mia esperienza con un manager disabile», commenta **Cristina Spagna**, titolare della società di executive search Kápatrick.

TECNICI E LAUREATI

Conferma questa tendenza **Daniele Regolo**, startupper di www.jobdisabili.it, sito ad alto grado di accessibilità per l'incontro tra domanda e offerta, oltre i confini degli elenchi provinciali di occupazione. «Ci richiedano tecnici e laureati in statistica e informatica, ma non capi». Regolo è non udente, laureato in scienze politiche, con alle spalle anni di frustrazione lavorativa: «Il solo impiego che mi hanno offerto è stato allo sportello con il pubblico: proprio a me che non sento». In generale, a chi chiede conto di questa problematica le aziende si

chiedono dietro il silenzio dettato dalla privacy. Al massimo descrivono i loro progetti a favore dell'integrazione e, quando va bene, snoccolano percentuali ma senza numeri né nomi. Eni, per esempio, dichiara che il 22% dei propri dipendenti con disabilità sono quadri (17%) e dirigenti (5%), che hanno le stesse opportunità di crescita e sviluppo anche all'estero. In Itm un paio di collaboratori non vedenti si dicono soddisfatti del proprio ruolo, un quadro e una impiegata, entrambi capi-progetto. **Francesco Levantini**, 54 anni, laurea in filosofia, segue progetti di formazione manageriale con i clienti. «La chiave del successo è il team, perché non bisogna confondere l'autonomia con l'autarchia. Si tratta di creare fiducia negli altri con la partecipazione. Questo oggi vale per tutti, e ancor più per un disabile». E la dirigenza? «Non mi interessa, dovrei affrontare altri problemi legati al ruolo». Lui, il tetto di cristallo non ha cercato di infrangerlo. Anche **Giorgio Rigato**, 46 anni, quadro nel gruppo informatico AlmuvisA, è soddisfatto della propria carriera dopo tante battaglie, soprattutto all'inizio: «Mi sono dovuto conquistare la fiducia dei capi e dei clienti, attrezzandomi da solo con i dispositivi necessari per dimostrare che anch'io potevo andare in trasferta dai clienti. Dopo le prime

Master All'Università Cattolica di Milano lezioni di disability

E spunta il corso per gestire la diversità

Non solo architetti, fisioterapisti e insegnanti, ma anche chi lavora nella direzione risorse umane e negli uffici relazioni con il pubblico è destinatario del corso in «disability manager» della Università Cattolica di Milano, in collaborazione con **Matilde Leonardi**, dell'Istituto neurologico Besta e presidente dell'Osservatorio nazionale sulla disabilità. «Sono pochi per ora

con queste competenze nelle imprese, eppure dovrebbero trovare più spazio per favorire la selezione e l'inclusione di personale con disabilità da un lato, valorizzando qualità e capacità, e una comunicazione accessibile dall'altro», commenta **Rodolfo Della Mera**, presidente di Sidma, Società italiana disability manager. A oggi sono un centinaio gli iscritti, da quando è

partito il corso 2009 a seguito del Libro bianco del welfare dell'allora ministro **Maurizio Sacconi**, che suggeriva l'introduzione del manager della disabilità nei Comuni sopra i 15 mila abitanti. Ora qualche caso di disability manager si trova in strutture pubbliche, Comuni e ospedali soprattutto. Lo stesso ministro **Enrico Giovannini** a luglio ha annunciato di voler inserire disability manager

presso ministeri ed enti (Inal e Inps). «Aspiro che l'intenzione del ministro sia accompagnata da una adeguata formazione di chi si occuperà di diversity management», rileva **Dalla Mora**. Prossima edizione del corso a gennaio, con tre moduli da una settimana l'uno. «Sviluppiamo competenze per avere professionalità che creino reti e sostegno delle capacità individuali, tenendo conto della relazione di ciascuno con l'ambiente», commenta il direttore del corso **Adriano Pesina**. G.F.



resistenze, alla fine mi hanno dato anche le chiavi degli uffici dove dobbiamo garantire l'intervento fuori orario. Vengo da una famiglia semplice e mi sono sempre dato da fare, ho studiato da programmatore e ho cercato presto l'autosufficienza». Non esclude ulteriore possibilità di crescita la trentacinquenne **Consuelo Battistelli**, vicepresidente Sidima, laurea in lettere, master in management delle risorse culturali e corso in diversity manager, impiegata in firm dove segue progetti legati all'accessibilità culturale (percorsi museali), delle città (smart city) e progetta e tiene seminari (corso sull'inclusione digitale alla Sapienza di Roma, per esempio). «Non è vero che non ci siano chance per i non vedenti, basta cercarle e non adagiarsi e, soprattutto, andare oltre lo stereotipo del centralista e del fisioterapista».

PROBLEMI NEGATI

Il 58% degli hr manager intervistati da Gidp dice di aver avuto dipendenti con disabilità cresciuti di responsabilità, contro il 62% che lo nega. «La crescita è per lo più nell'ambito di uno specifico lavoro, che si arriva a svolgere in modo eccellente, ma non ho memoria di passaggio al management», ammette **Paolo Citterio**, presidente di Gidp, associazione dei direttori del personale. Qualcuno poi vorrebbe farli crescere di più, ma dice di non trovarli. «Noi vorremmo assumere giovani ad alto potenziale anche tra i disabili, ma in Italia facciamo fatica a trovarli: pochi laureati e soprattutto in facoltà umanistiche, poco orientate al lavoro. Credo sia una questione tutta italiana, con famiglie ancora molto protettive e una scarsa accessibilità di molte strutture universitarie, specie nei centri storici», commenta **Danielle Norremberg**, direttore della formazione e responsabile della diversità di L'Oréal Italia. Il gruppo francese è tra le aziende che sostengono il Career forum Diversitalavoro (Roma, 26 novembre), promosso da Unae, Fondazione Sodalitas, People e Fondazione Adecco per le pari opportunità.

Gala Fierler

Iniziativa Associazioni in campo per promuovere il capitale umano

L'Italia del talento vuole fare rete

Avanza un nuovo Quarto Stato, che rivendica il diritto al talento. Ne ingrossano le file associazioni che promuovono il capitale umano di casa nostra per creare impresa e valore. Prima che fuga verso sistemi più meritocratici. Cultura&solidarietà, Italents, Italia Camp, Milano giovani propone, People in touch, Rena, Save the choice e Tea party Italia saranno insieme a Milano il 14 ottobre, con l'obiettivo di fare rete, di convogliare le intelligenze e proporre soluzioni per portare alla luce il potenziale inesperto del nostro Paese. L'iniziativa, *Quale Italia? Aggregare per cogliere le opportunità*, è lanciata da People in touch, community online che riunisce manager, professionisti, studiosi ed esperti con competenze diverse, interessati al management, l'innovazione, l'organizzazione del lavoro e lo sviluppo del Paese. «Il nostro spirito è quello di far



Nicolò Boggian presidente di People in touch

Poltrona Frau e **Luigi Gubitosi** alla Rai, oppure **Stefano Cetti** ed **Emmela Tentini** alla Metropolitana Milanese, mentre la nomina di **Gianni De Gennaro** alla presidenza di Finmeccanica conferma

le logiche di questo Paese. Il gruppo industriale avrebbe avuto bisogno di un manager di respiro internazionale, come **Erwin Kalue** di Basf per esempio, non di un poliziotto», prosegue Boggian. Ancora una volta abbiamo perso una buona occasione, con la direttiva del 24 giugno che imponebbe stringenti criteri meritocratici sulla base di comprovata esperienza, competenza e risultati nella selezione dei vertici delle controllate del ministero dell'Economia. «Acqua fresca», taglia corto Boggian, che porta l'attenzione proprio sulla classe dirigente, le rendite di posizione e i criteri di accesso alle cariche. Intanto, nel 2011 sono rientrati in Italia 4 mila «cervelli», attirati dalle agevolazioni fiscali di una

Appuntamento per Cultura&solidarietà, Italents, Italia Camp, Milano giovani propone, People in touch, Rena, Save the choice e Tea party Italia

accidere le cose. Siamo in un Paese che anziché utilizzare le energie più innovative e creative, quelle dei giovani, le spreca e le fa scappare. La controtendenza di qualche multinazionale a caccia di high potential non è indicativa in un Paese che, per il resto, è bloccato, a partire dalla pubblica amministrazione», afferma **Nicolò Boggian**, presidente di People in touch e operatore nell'executive search. Non mancano, però, casi di manager bravi che tagliano sprechi e rami vecchi e iniziano a dare spazio ai giovani. «Esempi virtuosi sono **Dario Rinero**, che ha risollevato

legge su misura. Per capire però se resteranno, e se sono felici e contenti, l'associazione Italents monitorerà il controesodo con un questionario, di cui presenterà i risultati a fine anno. «In Italia si ha la cattiva abitudine di fare le leggi senza verificarne la bontà e l'efficacia sul campo. Vogliamo dare il nostro piccolo contributo per invertire questa tendenza», aggiunge **Alessandro Rosina**, presidente Italents e professore di demografia e statistica sociale all'Università Cattolica di Milano. Si prepara un notturno anche con una ventata di non rassegnazione. G.F.